UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

DIREITO DA PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

JULIA CAROLINA FERNANDES GONÇALVES

MARINGÁ – PR
2019

JULIA CAROLINA FERNANDES GONÇALVES

DIREITO DA PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Pós-Dr.ª. Leda Maria Messias da Silva.

MARINGÁ – PR

2019

DIREITO DA PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Leda Maria Messias da Silva[1]

Julia Carolina Fernandes Gonçalves[2]

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar o direito da personalidade no meio ambiente do trabalho, tendo como base doutrinas e legislações vigentes, demonstrando, assim as garantias existentes no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse âmbito, enaltecer a importância de um ambiente de trabalho digno, o qual respeita à qualidade de vida, saúde, integridade e bem-estar dos trabalhadores em seu ambiente laboral. À vista disso, foram estudadas as garantias resguardadas na Constituição Federal, acerca dos direitos da personalidade. Na sequência, foram analisadas decisões dos Tribunais Regionais Trabalhistas, pós reforma trabalhista. O método utilizado foi indutivo e estatístico.

Palavras-chave: Personalidade; Meio Ambiente; Trabalho; Qualidade de Vida; Dano.

ABSTRACT

This article aims to analyze the right of personality in the workplace, based on current doctrines and legislation. Thus demonstrating the guarantees existing in the Brazilian legal system. In this context, to emphasize the importance of a decent work environment, respect for the quality of life, health, integrity and well-being of workers in their work environment. In view of this, the safeguards safeguarded in the Federal Constitution regarding the rights of personality were studied. Then, decisions of the Regional Labor Courts after labor reform were analyzed. The method used was inductive and statistical.

KEYWORDS: Personality; Environment; Employment; Quality of life; Damage.

INTRODUÇÃO

---

[1] Pós-doutora em Direito do Trabalho, pela Universidade de Lisboa; Doutora e Mestre em Direito do Trabalho, pela PUC/SP; Professora do Mestrado e Doutorado em Ciências Jurídicas do Unicesumar- Centro Universitário de Maringá - PR e da Pós graduação e graduação da Universidade Estadual de Maringá (UEM); Ex- professora da Universidade Cândido Mendes e Moacyr Sreder Bastos, no Rio de Janeiro-RJ; Pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação; Bolsista Produtividade em Pesquisa do ICETI, Endereço eletrônico: lemead@uol.com.br

[2] Acadêmica do 5° ano do Curso de Direito da Unicesumar - Centro Universitário de Maringá - PR. Endereço eletrônico: jucarolinafg@gmail.com

O tema abordado envolve os Direitos da Personalidade no Meio Ambiente de Trabalho destacando as questões controversas desta relação do direito da personalidade inata do ser humano com um ambiente de trabalho saudável.

Assim, diante dessa massa devastadora do mercado de trabalho, os direitos da personalidade, não raras vezes, são massacrados por empresas que optam por uma competitividade e lucros a custos baixos e, assim feito, expõem seus empregados em situações muitas vezes até vexatórias, sendo observada real relação de trabalho. Dessa forma, temos uma violação do princípio fundamental da proteção ao trabalhador e do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável.

Os direitos da personalidade são inerentes à dignidade da pessoa humana, eles deveriam ser garantidos, pois é incontestável que o empregado tenha a devida qualidade para exercer o seu labor. O trabalhador não deveria sofrer os malefícios de um meio de ambiente de trabalho nefasto, que pode causar-lhe até mesmo doenças psicológicas, além das físicas.

Percebe-se que o meio ambiente do trabalho é pautado por diversas questões, entre elas há que todo e qualquer cidadão tem direito fundamental de uma vida saudável, tendo de fato direito à uma qualidade de vida social e no trabalho.

Os direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho têm como objetivo resguardar o direito fundamental que é a saúde física e psíquica do trabalhador, esses direitos devem estar presentes a todo o momento em uma relação de trabalho para o bem de todos e até da produtividade empresarial, pois geralmente em um ambiente de trabalho saudável o rendimento é maior.

Neste sentido, com base no Instituto dos direitos da personalidade foram analisadas jurisprudências dos Tribunais Regionais Trabalhistas, com análise quantitativa e qualitativa, utilizando o método indutivo e estatístico. Tendo como eixo os anos de 2018 e 2019, após a reforma trabalhista, evidenciando a brusca alteração causada na seara trabalhista, intimidando cada vez mais o trabalhador de pleitear os seus direitos quando sofre lesão aos de personalidade e outros.

1. DIREITOS DA PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Os direitos da personalidade são direitos fundamentais que visam proteger o empregado. Eles garantem a tutela da dignidade e a saúde do trabalhador. Para que esta proteção seja possível, o meio ambiente de trabalho deve ser equilibrado, deve preservar a

liberdade, a dignidade e a saúde do trabalhador. O empregador, portanto, tem um papel fundamental de resguardar esses direitos, sendo considerado o elo que vai se empenhar para que o ambiente de trabalho seja harmonioso juntamente com o trabalhador.

Na relação de trabalho, podem ocorrer situações que vão contra aos direitos institucionais do trabalhado, por exemplo: o empregador utiliza do seu poder diretivo, exigindo aumento exagerado de performance dos empregados, gerando competitividade em detrimento da saúde deles. Para isso, ele explicita ao funcionário que será demitido caso não cumpra as metas absurdas ou até mesmo restringe a liberdade do empregado no âmbito do labor.

Ainda sobre a dignidade no meio ambiente de trabalho OLMOS (2017, p. 51) afirma que:

> A inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira dos direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. O empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, por certo sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. É inadmissível, entretanto, que a ação do empregador se amplie a ponto de ferir a dignidade da pessoa humana. Como se vê, não é o fato de o empregado subordinar-se ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário, haveria uma degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado.

A transparência, que é estabelecida contratualmente entre o empregado e o empregador, é fundamental para promoção do respeito entre as duas partes, ou seja, da mesma forma que o empregador possui direito de comando também deve respeitar o direito de liberdade do empregado. O ambiente de trabalho não pode ser um lugar repressivo que cause estresse descabido.

1.2 DIREITOS DA PERSONALIDADE

Os direitos da personalidade são inerentes a todo ser humano, sendo preceitos fundamentais resguardados na Constituição Federal vigente 1988:

> **Art. 1°** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
>
> [...]
>
> **III – a dignidade da pessoa humana;** (BRASIL, 1988, Art. I)[3]

Conforme a visão de Válio (2006, p. 33) a respeito dos direitos da personalidade, pode-se:

> [...] afirmar acerca da existência de princípios constitucionais de personalidade, destacando-se os princípios constitucionais de personalidade da dignidade da pessoa humana, da igualdade, do direito à imagem, do direito à intimidade e da integridade física e moral.

Os direitos da personalidade são atribuídos a quaisquer pessoas e inerentes a dignidade, não podendo esses valores a serem infringidos, mas sim resguardados.

Conforme entendimento de Cupis (1982, p. 3):

> Os direitos da personalidade foram introduzidos no pensamento jurídico moderno pela via da antiga concepção jusnaturalista dos direito inato(naturais) e o esforço da teoria, voltado a destacar da personalidade alguns direitos, constituem a sua primeira essencial manifestação, e foram objeto de uma experiência eminentemente restrita e doutrinária-escolástica-até que as mudanças de vida dos últimos anos o trouxeram a uma cena livre (ao debate), imprimindo-lhes uma atenção mais vasta e interessada.

Ainda, conforme posicionamento de OLMOS, (2017, p. 25):

> A própria razão a existência dos Direitos do Homem é a satisfação de princípios simples e incontestáveis, a fim de conservação da felicidade geral, impondo-se, no aspecto, análise do que proporciona a felicidade a cada indivíduo, e , ainda, qual é o aspecto da personalidade merecedor de proteção generalizada, sem prejuízo de proteção específica de forma individual.

Deste modo, os direitos da personalidade deveriam ser propriedade de qualquer homem médio, dispondo da projeção da personalidade íntima de cada um, no âmbito social. Eles são direitos que visam garantir a dignidade no meio ambiente de trabalho.

---

[3]BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1988.** Disponível**:** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Art 1° III.

1.3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

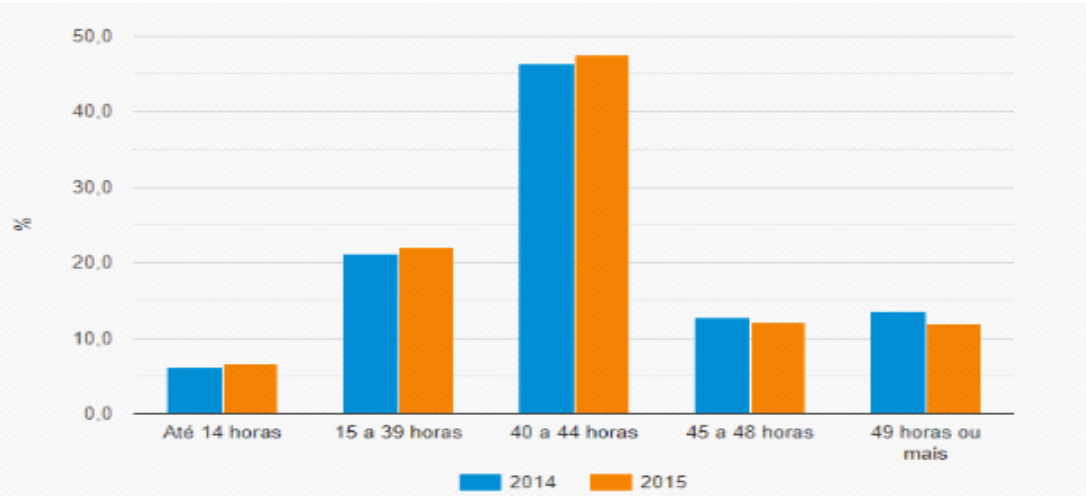
O meio ambiente de trabalho está relacionado diretamente com o ser humano que exerce labor em seu cotidiano. Como o trabalhador passa a maior parte do seu dia no trabalho, o meio ambiente de trabalho é um direito fundamental. É necessário que o trabalhador desfrute de uma vida com qualidade, inclusive no trabalho.

Segundo o entendimento de Fiorillo (2013, p. 19) o meio ambiente de trabalho:

> [...] é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos empregados, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc).

Salientando que o meio ambiente do trabalho é o espaço onde o empregado desenvolve suas atividades, bem como passa a maior parte do seu dia. Podemos analisar na pesquisa realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), entre os anos de 2014 a 2015, a quantidade de horas que os trabalhadores têm exercido o seu labor.

Gráfico 1 - Horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos - Brasil 2014 - 2015:



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2014-2015.[4]

Diante destes dados, é incontestável que é fundamental um meio ambiente de trabalho digno, garantindo aos trabalhadores um espaço saudável para as suas atividades exercidas no decorrer dessas horas, dias e anos.

O meio ambiente do trabalho para Rocha (2002, p. 52):

> [...] representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no lócus do trabalho. Com efeito, caracteriza-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho. Pode-se, simbolicamente, afirmar que o meio ambiente do trabalho constitui o pano de fundo das complexas reações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido.

A Constituição Federal de 1988 elevou o direito ao meio ambiente do trabalho saudável a um patamar não de um direito qualquer, mas de direito fundamental que visa a garantir ao trabalhador a saúde e integridade física, respeitando a sua dignidade humana. O artigo 225 explicita que:

> todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988).[5]

Nesse raciocínio, Santos (2010, p.81) assevera que "o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, essencial qualidade de vida do trabalhador, pode ser reconhecido materialmente como um direito fundamental".

---

[4] GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, Instituto Brasileiro. **Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos - Brasil - 2014-2015**. [*S. l.*], 2014-2015. Disponível em: https://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho/horas-trabalhadas.html.

[5] BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1988**. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Art. 225.

Aprofundando a respeito do art. 225 da Constituição Federal, ressalta-se que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente" (BRASIL, 1998). Assim a Constituição trata o meio ambiente como um todo, e por sua extensão abrange igualmente a prerrogativa fundamental a um ambiente laboral saudável.

Portanto, observa-se que o conceito de meio ambiente abrange diversas áreas, inclusive o meio ambiente do trabalho, e todo e qualquer cidadão deve ter a vida protegida e com qualidade, até mesmo no trabalho.

Nesse sentido, Romita (2005. p. 386) expressa que:

> o meio ambiente do trabalho seguro constitui direito fundamental dos trabalhadores. As normas, a ele aplicáveis, são dotadas de congência absoluta e asseguram aos trabalhadores direitos indisponíveis, ante o caráter social que revestem e o interesse público que as inspira. Não podendo sofrer derrogação nem mesmo pela via negocial coletiva.

Sendo assim, toda e qualquer relação de trabalho deve ser garantida por uma qualidade digna ao trabalhador, e deverá estar resguardada pelo ordenamento jurídico. Ela deve atribuir benefícios e não malefícios, tendo como objetivo garantir o desenvolvimento enquanto pessoa, amparado pelo valor social do trabalho.

1.4 DIREITOS DA PERSONALIDADE E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Apesar de todos os avanços e conquistas relacionados ao Direito do Trabalho, alguns direitos básicos dos cidadãos ainda carecem de uma base mais sólida para serem incorporados. Deste modo, estes direitos são uma garantia do acesso livre ao trabalho, sem discriminação alguma, respeitando a saúde física e mental.

Entende-se por discriminação uma conduta a qual se estabelece diferenças, que violam o direito das pessoas com base em critérios ilegítimos e injustos, tais como: raça, sexo, idade, opção religiosa e sexual. Compreende-se como saúde um estado de completo bem-estar e não apenas a ausência de doenças.

O empregado poderá sofrer abalo moral junto aos colegas de trabalho, familiares, amigos e conhecidos, sendo de ordem emocional e material, atacando sua imagem e currículo

profissional de modo a ensejar a desconstrução do direito da personalidade inerente ao ser humano quando o ambiente não é saudável.

De acordo com Válio (2006, p. 142), o direito do trabalho:

> [...] busca um sistema de proteção mínima que preserve a dignidade da pessoa humana trabalhadora; nessa perspectiva, os direitos da personalidade tentam compensar a diferença socioeconômica existente no seio das relações capitalistas de trabalho. Já em outra perspectiva, essas garantias mínimas preservam a diferença econômica existente no seio da sociedade capitalista, embora procure fazer com que a mesma não aumente.

É, extremamente, importante o debate sobre a proteção dos direitos da personalidade e ao meio ambiente de trabalho. Esse debate é voltado à questão geral ambiental, à qualidade de vida do trabalhador, que está cada vez mais consciente, mas ainda não têm condições de trabalho adequadas em muitas empresas.

Neste sentido, Filho (2005. p.39) expõe que:

> [...] o direito fundamental ao meio ambiente apresenta caráter duplo, configurando-se ao mesmo tempo um direito subjetivo e um elemento de ordem objetiva. Direito subjetivo no sentido de que todos os indivíduos podem pleitear o direito de defesa contra aqueles atos lesivos ao ambiente laboral. E, como elemento de ordem objetiva, tem seu conteúdo nas incumbências do Estado, que deve assegurar a todos a realização do direito ao ambiente ecologicamente equilibrado.

Os direitos da personalidade têm por objeto assegurar os elementos constitutivos da personalidade do ser humano, sendo essenciais as relações de trabalho, resguardando os aspectos da integridade física, psíquica, moral e intelectual da pessoa humana. Além disso, são direitos que jamais desaparecem no tempo e nunca se separam do seu titular. Uma das graves lesões aos direitos da personalidade é o assédio moral no ambiente de trabalho.

A psicanalista francesa especializada no tema Hirigoyen (2002, p. 65) define que assédio moral no local de trabalho é:

> [...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam fazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O empregador, parte economicamente mais forte na relação capital e trabalho, teve sua atuação "limitada" pela legislação trabalhista constitucional e infraconstitucional. A legislação, por sua vez, procura equilibrar as forças entre as partes do contrato de trabalho estabelecendo normas de ordem pública, cogentes, de observância obrigatória, conferindo direitos indisponíveis aos trabalhadores. Quem paga é o responsável pelo dano, portanto, não constitui tecnicamente indenização típica: é uma compensação, um lenitivo, um paliativo para a dor da vítima.

Além disso, inúmeros trabalhadores são tratados, diariamente, com: grosserias, rigor excessivo e indiferença por seus superiores hierárquicos, realizando seu labor em condições que agridem sua dignidade. Assim, a referida indenização deve representar uma punição para o infrator, pois ela é capaz de desestimulá-lo a reincidir na prática do ato ilícito e deve ser capaz de proporcionar ao ofendido um bem-estar psíquico compensatório do amargor da ofensa.

Vale ressaltar que a reforma trabalhista trouxe um capítulo, que parametrizou os danos morais, na esfera patrimonial e extrapatrimonial por eventuais violações aos direitos da personalidade. No entanto, isso não trouxe benefícios a causa, já que o correto seria que o dano fosse arbitrado de acordo com o grau de reprovabilidade da conduta ilícita, levando em consideração a: capacidade econômica do causador do dano, condição social dos ofendidos, o quantitativo consentâneo com a natureza e intensidade da tristeza e dor sofrida pelo injuriado com o ato ilícito praticado pelo ofensor.

O artigo 223-B discorre a respeito ao dano extrapatrimonial, sendo:

> Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.(CLT, 2017, Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)[6]

---

[6] CLT. Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Com isso, será realizada uma breve análise sobre as lesões aos direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho pós reforma trabalhista.

2. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

2.1 Coleta de dados e metodologia utilizadas na pesquisa.

Conforme já exposto na introdução, o presente trabalho visa à análise de direitos da personalidade violados no meio ambiente de trabalho.

As demandas são encontradas nos sites oficiais de cada tribunal trabalhista, em ferramentas de buscas disponibilizadas por eles, que permite fazer a leitura das ações trabalhistas. Para realizar a busca, utilizou-se o tema "Direito da personalidade" das demandas levadas ao Poder Judiciário a respeito de violações a esses direitos, visando vislumbrar as lesões recorrentes. Para filtrar, as seguintes palavras chaves foram utilizadas: assédio moral, assédio sexual, dano moral, dano existencial.

Por meio do site Jusbrasil, leituras foram realizadas de cada uma das decisões encontradas. Com isso, informações e dados foram reunidos para embasar e elaborar esse estudo.

É importante salientar que foram analisadas as jurisprudências quantitativa e qualitativamente, sendo um total de 120 (cento e vinte) jurisprudências. O período utilizado para a pesquisa foram os anos de 2018 e 2019, assim, optou-se por se utilizar de uma amostragem de 51% (cinquenta e um por cento), consistindo em uma leitura de 61 (sessenta e um) recursos e a respectiva organização para a formulação dos dados, que serão expostos a seguir.

2.2 Recursos Providos e Parcialmente Providos

Os dados encontrados durante a pesquisa jurisprudencial, demonstrados no presente item, são minoria de recursos providos após a reforma trabalhista. Observa-se que o número de ações caiu bruscamente após a reforma, certamente pela inserção dos honorários de sucumbência na seara trabalhista.

Conforme apontou dados da Revista Consultor Jurídico [Online, (2018)][7], "Entre janeiro e setembro de 2017, as varas do Trabalho receberam 2.013.241 de reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208, aponta a Coordenadoria de Estatística da corte". Assim ocorrendo uma "redução de 36%" nas demandas trabalhistas.

As jurisprudências providas obtiveram uma porcentagem de 18% (dezoito por cento), tendo como base as seguintes características "dano existencial", "dano moral" e "assédio moral".

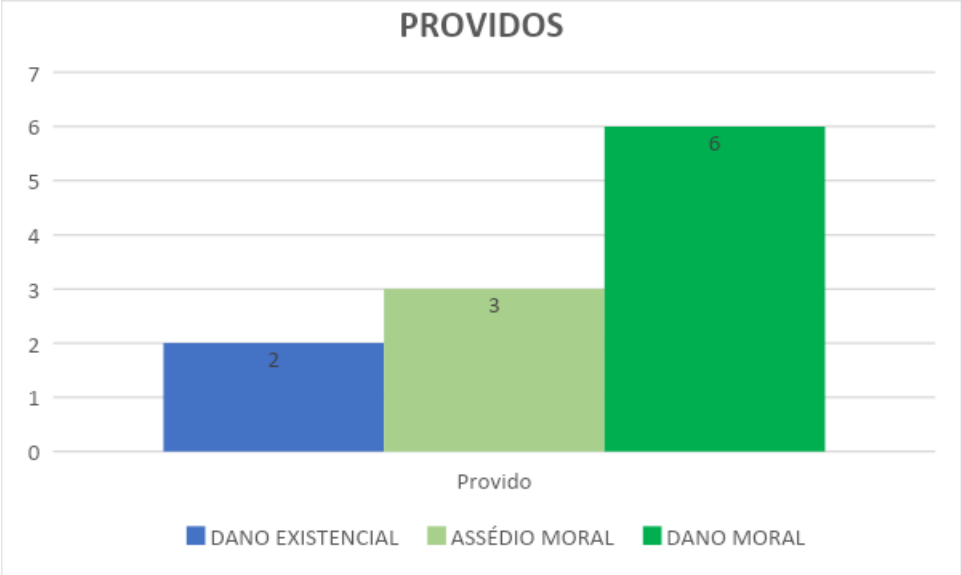
Nas decisões providas se obteve os seguintes resultados: Dano moral 6 (seis), assédio moral 3 (três) e dano existencial 2 (duas), sendo positivas aos trabalhadores que pleiteiam tal instituto.

Na referida análise das decisões, o poder empregatício engloba o poder fiscalizatório, inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, medidas que venham cercear a liberdade e dignidade do trabalhador. Neste sentido, traz o descumprimento do direito de privacidade do trabalhador, uma vez que fica nítido o excesso de sistema de monitoramento por imagens em vestiário, ferindo assim a privacidade e a intimidade da pessoa humana.

Utilizando uma amostragem gráfica para demonstrar os números coletados das decisões supracitadas, verificam-se com maiores percentuais de incidências nos Tribunais os pedidos de dano moral, atos como: uma bronca desmedida, uma agressão verbal, ou uma exposição indevida por acidente de trabalho e vigilância excessiva.

Gráfico 2 - Recursos Providos

[7] Consultor Jurídico. EFEITOS DA REFORMA Após um ano de vigência da nova lei, número de ações trabalhistas cai 36%. Online: 2018. Disponível em: < https://www.conjur.com.br/2018-nov-07/ano-lei-acoes-trabalhistas-caem-metade#top. Acesso em: 12 ago. 2019>.



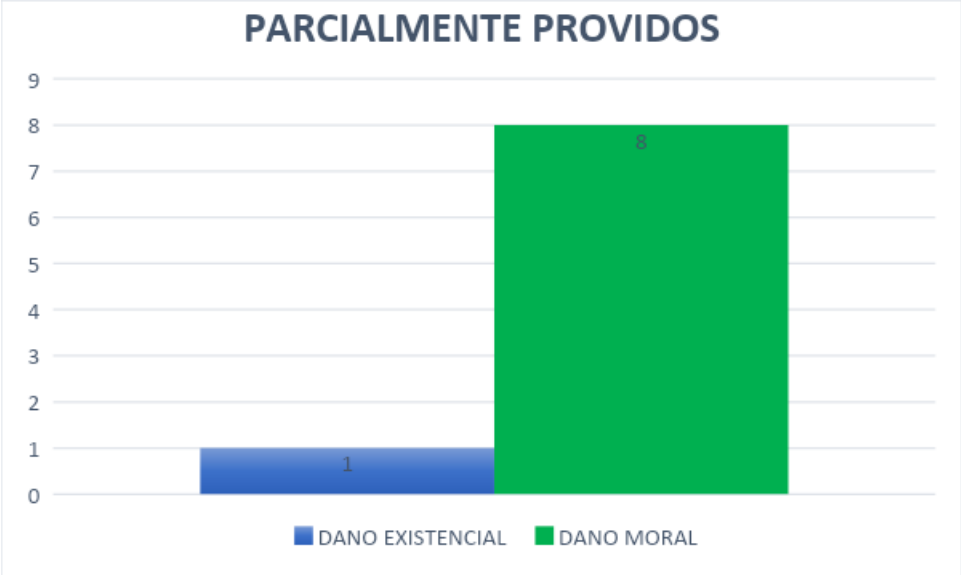
Fonte: Gráfico do autor.

Nas decisões de cunho parcial obteve-se números menores, uma vez que os magistrados passaram a ter outra ótica após a reforma trabalhista, colocando, assim, em segundo plano os institutos do direito da personalidade, sendo o total de 9 decisões parcialmente providas. Portanto, são os seguintes números: 8 (oito) de danos morais e 1 (um) de dano existencial.

Dessa forma, em relação ao pagamento da indenização por dano moral, esta não possui caráter apenas de compensação, mas também constitui sanção ou castigo ao ofensor. Uma vez que o art. 5º, inc. V, da Constituição Federal de 1988 cogita de um critério de proporcionalidade entre a reparação e o agravo infligido à vítima, parece apropriado afirmar que a reparação além de cumprir uma finalidade de compensação deveria ter um nítido caráter punitivo ao ofensor, ajudando a inibir ou desencorajar, pelo efeito intimidativo do valor econômico, a reincidência na ofensa a bens preciosos da personalidade objeto de tutela jurídica. No entanto, a Reforma Trabalhista, como já foi dito, parametrizou os danos morais, alterando ao caráter punitivo dos danos arbitrados.

A Amostragem gráfica abaixo demonstrará os números coletados das decisões supracitadas:

Gráfico 3- Recursos Parcialmente Providos



Fonte: Gráfico do autor.

O gráfico acima inclui todas as regiões brasileiras, demonstrando, assim, que é mínimo o número de ocorrências de decisões providas e parcialmente providas. Não restando dúvidas desta brusca queda nas demandas trabalhistas, trazendo receios aos trabalhadores ao pleitear seus direitos na esfera trabalhista.

2.2 Recursos Improcedentes

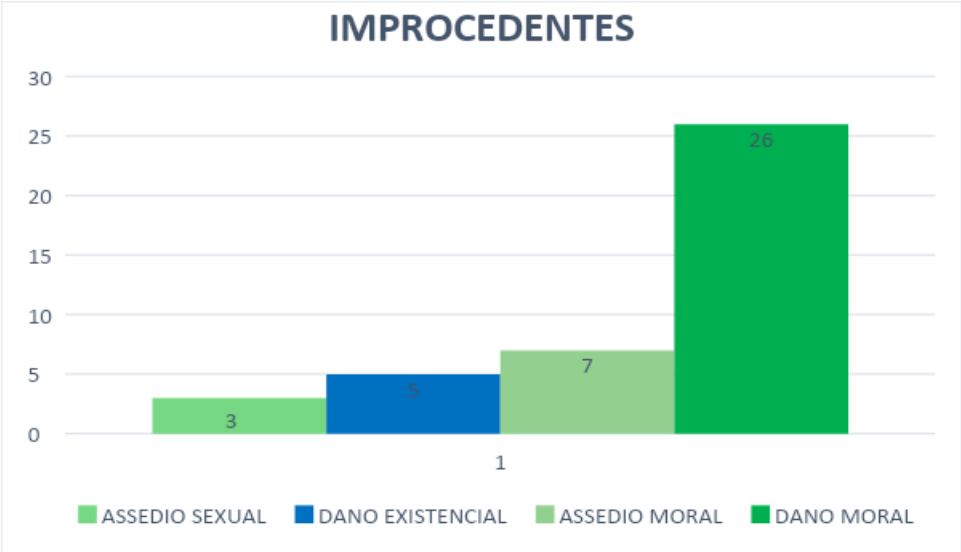
Atualmente, podemos analisar um declínio considerável de ações trabalhistas, assim trazendo uma consequência para o Judiciário Trabalhista. Com base na análise obteve-se um total de jurisprudências negadas, sendo o número de 41 (quarenta e uma), englobando os seguintes pontos: assédio moral, dano moral, dano existencial, assédio sexual.

Com a referida análise, observou-se que os tribunais pontuam inúmeras vezes as pretensões como enriquecimento ilícito, e, em razão desse entendimento, verificou-se uma alta quantidade de improcedências.

Neste sentido em decorrência do dano moral, pressupõe-se a existência de três requisitos: a prática de ato ilícito ou com abuso de direito (culpa ou dolo), o dano propriamente dito (prejuízo material ou o sofrimento moral) e o nexo causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador, restando inexistente, no caso em comento, qualquer ato ensejador de dano moral.

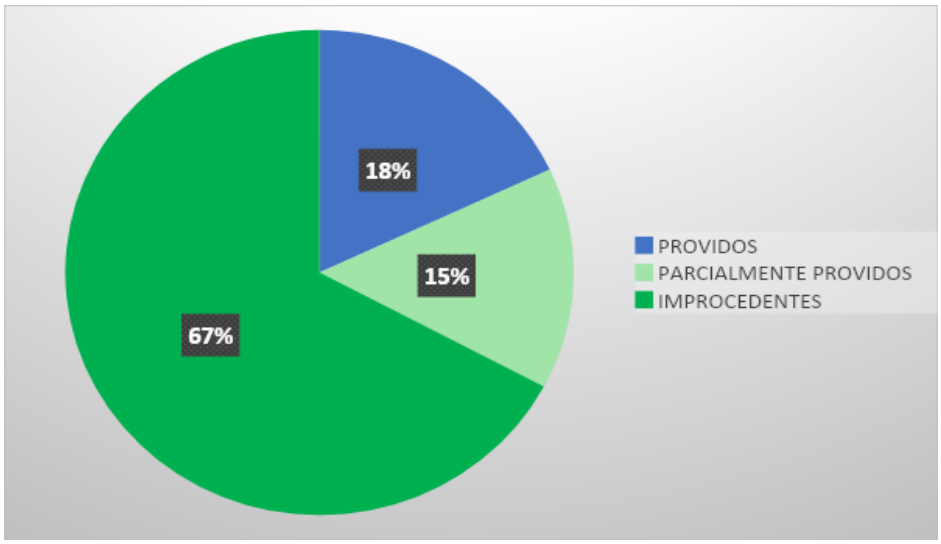
Utilizando-se a seguir, uma amostragem gráfica para demonstrar os números coletados das decisões supracitadas:

Gráfico 4- Recursos Improcedentes



Fonte: Gráfico do autor.

Gráfico 5- Análise Total



Fonte: Gráfico do autor.

Ao finalizar esta pesquisa, obteve-se a porcentagem dentre os recursos lidos, a qual foi de 18% (dezoito por cento) de decisões providas em 2º grau, 15% (quinze por cento) das decisões parcialmente providas e 67% (sessenta e sete por cento) das decisões improcedentes, utilizando-se de argumentos como: a inexistência de exposição de fragilidade do trabalhador, descaracterizando inúmeras vezes os recursos.

Portanto, não restam dúvidas que hoje temos outra ótica na esfera trabalhista, levando os magistrados e desembargadores terem outro posicionamento de julgamento. Em decorrência destas mudanças, atualmente, temos um cenário discrepante ao se comparar com demandas ajuizadas nos últimos dois anos que englobavam os "direitos da personalidade".

Ainda diante de um cenário tão crítico, possuímos um ordenamento jurídico resguardando o direito fundamental do ser humano em desfrutar de um meio ambiente de trabalho com qualidade, mas não como deveria ser. Isso demonstra que a Reforma Trabalhista acabou por intimidar o trabalhador na busca de seus direitos. Pode até ser que antes houvesse um pouco de exagero nos pleitos, porém a justiça estava presente para coibi-los.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo objetivou analisar os direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho. O desrespeito desses direitos na relação de trabalho é uma realidade que ocorre na relação empregatícia o que atinge a personalidade e dignidade do trabalhador.

Para que o trabalhador tenha bem estar, se desenvolva como pessoa e como profissional e tenha motivação para colaborar na atividade produtiva, evidentemente, deve desfrutar de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, imune de violências como: discriminação, assédio moral e/ou sexual, sujeição às jornadas extensas etc., pois, é no ambiente laboral que o trabalhador passa a maior parte de seu tempo, ou seja, o ambiente de trabalho integra o seu dia a dia.

Muitas vezes, por falta de opção e necessidade de subsistência, alguns trabalhadores, vítimas de violência, acabam se sujeitando a condições degradantes de trabalho, abdicam de sua liberdade, intimidade, saúde e integridade física e psíquica e, consequentemente, de seus direitos da personalidade em troca da fonte de sustento e de uma posição no mercado de trabalho.

Conclui-se, pelas análises de jurisprudências contendo todos os tribunais brasileiros, que alguns posicionamentos acerca deste direito tão fundamental- após a Reforma Trabalhista- sofreram limitações mediante a análise de cada caso concreto, acarretando ao empregado mais uma vez incômodos desnecessários e lesões ao pleitearem as demandas trabalhistas.

Por fim, percebe-se que os dados demonstram que o trabalhador vem se submetendo cada vez mais a um ambiente encorpado de exigências meramente lucrativas para o

empresário, deixando o empregado numa situação de inferioridade, pois ele necessita deste labor, violando os princípios dos direitos da personalidade. Inúmeras demandas eram apresentadas aos tribunais em decorrência de dano moral, assédio moral, dano existencial antes da "Reforma". No entanto, atualmente- após a mudança da lei- mesmo o trabalhador estando em condições inadequadas, mesmo se submetendo a condições precárias em face de sucumbência que lhe foi imposta pela "Reforma Trabalhista", fazendo com que o trabalhador abra mão dos seus direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Quorum, 2008, p. 01-31.

FIORILLO, Celso A. P. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 19.

GAVIÃO FILHO, Anízio P. **Direito fundamental ao ambiente**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

OLMOS, Cristina Paranhos. **Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: Editora LTr. 2005.

ROCHA, Júlio Cesár de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS, Adelson S. Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

VÁLIO, Marcelo R. B. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

REFERÊNCIAS ONLINE

BRASIL. Lei nº 13.467, de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília- DF. Ano CLIV, n. 134, 14 de julho de 2017, seção I, p. 1. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=14/07/2017>. Acesso em: 07 ago. 2019.

_____, Jus. **Jurisprudência**. [*S. l.*], 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 31 jul. 2019.

_____. **Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 de julho de 2019.

CLT- Co**nsolidação Das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 Ago. 2019.

CONSULTOR JURÍDICO. **EFEITOS DA REFORMA Após um ano de vigência da nova lei, número de ações trabalhistas cai 36%.** [S. l.], 7 nov. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-nov-07/ano-lei-acoes-trabalhistas-caem-metade#top>. Acesso em: 12 ago. 2019.

IBGE. **Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos - Brasil - 2014-2015**. [S. l.], 2014-2015. Disponível em: https://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho/horas-trabalhadas.html. Acesso em: 7 ago. 2019.